

## Tilburg University

### Fiscaal pensioenkader moet op de schop

Starink, B.; Straatman, C.N.

*Published in:*  
PM: Pensioen magazine

*Publication date:*  
2012

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*  
Starink, B., & Straatman, C. N. (2012). Fiscaal pensioenkader moet op de schop: Op naar witteveen 2.0. *PM: Pensioen magazine*, 38(4), 6-10.

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Fiscaal pensioenkader moet op de schop:

Het Nederlandse pensioenstelsel is volop in beweging. In de zomer van 2011 hebben sociale partners en het kabinet het Pensioenakkoord gesloten waarin afspraken zijn gemaakt om het pensioenstelsel toekomstbestendig te houden.<sup>1</sup> In dit akkoord worden voorstellen gedaan voor een nieuw pensioencontract, dat wordt gekenmerkt door een stabiele premie en een variabele pensioenopbouw. Het pensioencontract krijgt daarmee meer trekken van een DC-regeling. Naar onze mening biedt het huidige fiscale pensioenkader onvoldoende ruimte voor deze ontwikkelingen. Een grondige aanpassing is daarom nodig. Dat vraagt echter wel (politieke) wil en durf.

## ■ HET PENSIOENAKKOORD

Een van de hoofdproblemen van het huidige pensioenstelsel is de almaar stijgende levensverwachting. Mensen leven langer, terwijl de pensioenleeftijd gelijk blijft. Voor deze stijgende levensverwachting is in het verleden geen premie betaald, zodat onder andere hierdoor de dekkinggraad sluipenderwijs is gedaald. Om deze daling op te vangen en de premie voor de huidige opbouw op peil te brengen, is de pensioenpremie de afgelopen jaren gestegen. Maar door de vergrijzing daalt het aantal premiebetalers ten opzichte van het aantal gepensioneerden, zodat de lasten onvoldoende kunnen worden opgevangen door het verhogen van de premie. Daar komt bij dat zowel werkgevers als werknemers de almaar stijgende premie niet meer kunnen en willen betalen. De rek in de premie is er dus wel uit.

De afgelopen twee jaar is het kabinet samen met sociale partners druk bezig geweest om te zoeken naar een toekomstbestendig pensioenstelsel dat beter bestand is tegen de stijgende levensverwachting en ontwikkelingen op de financiële markten. Na lang gesteggel hebben kabinet en sociale partners in de zomer

van 2011 overeenstemming bereikt over de hervorming van het pensioenstelsel. In het Pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt over premiestabilisatie, verwerking van de stijgende levensverwachting en de overgang naar schokbestendige en transparante pensioencontracten. Het Pensioenakkoord is bedoeld als raamwerk voor decentrale partijen om tot een nieuw pensioencontract te komen. Hierin worden ontwikkelingen in levensverwachting en op financiële markten niet meer automatisch opgevangen door het aanpassen van de pensioenpremie, maar door een tweetal aanpassingsmechanismen die hun weerslag vinden in de pensioenopbouw.

## ■ HET NIEUWE PENSIOENCONTRACT

Hierna lichten we genoemde ontwikkelingen toe en geven we aan op welke punten het fiscale pensioenkader ten minste moet worden aangepast om het pensioenstelsel daadwerkelijk flexibel en toekomstbestendig te maken. Daartoe toetsen we de fiscale wet- en regelgeving steeds aan het nieuwe pensioencontract, waarbij we de keuzes die het Pensioenakkoord biedt, volledig benutten. Of deze keuzes verstandig, c.q. wenselijk zijn, laten we in het midden. Het nieuwe pensioencontract dat wij als toetsingskader gebruiken, heeft de volgende kenmerken:

- een fiscaal maximale middelloonregeling met een opbouwpercentage van 2,25;
- een minimale franchise;
- een maximale pensioengrondslag;
- de pensioenen worden voorwaardelijk geïndexeerd, maar zijn in het verleden altijd volledig verhoogd met het hoogste van de loon- of prijsinflatie. Er is dus fiscaal geen ruimte voor inhaalindexatie;
- de premie blijft stabiel. Kostenverhogingen en -verlagingen worden direct en volledig verwerkt in de pensioenopbouw. Het nieuwe FTK2 is van toepassing;
- de kostenverhoging of -verlaging als gevolg van een wijziging in de levensverwachting en pensioenrichtleeftijd (LAM) wordt voor zowel opgebouwde als toekomstige rechten direct en volledig in het pensioenresultaat verwerkt via een (negatieve) indexatie;
- er wordt geen egaliseringsreserve aangehouden; beleggingsresultaten en rentewijzigingen (RAM) wor-



**Bastiaan Starink (l) en Charlotte Straatman**

Mr. B. Starink en mr. C.N. Straatman zijn beiden werkzaam bij Pensions, Actuarial & Insurance Services van PwC. Eerstgenoemde is daarnaast werkzaam bij het CompetenceCentre for Pension Research van Tilburg University

# op naar Witteveen 2.0

den voor zowel opgebouwde als toekomstige rechten direct en volledig verwerkt in het pensioenresultaat;

- de reële dekkingsgraad is dus altijd 100%;
- de pensioenpremie is reeds sinds 2011 gebaseerd op de meest recente overlevingstafels van het AG, de prognosetafel 2010-2060. De toegenomen levensverwachting van de komende jaren is dus al in de financiële gegevens van de pensioenregeling en de pensioenuitvoerder verwerkt.

Zoals gezegd toetsen we het huidige fiscale kader aan de hiervoor beschreven pensioenregeling. Maar eerst lichten we de belangrijkste onderdelen van het nieuwe pensioencontract toe.

## Stabiele premie

Uitgangspunt van het nieuwe pensioencontract is een stabiele premie. Aanpassing aan schommelingen in levensverwachting en op de financiële markten dient premieneutraal plaats te vinden. In dat kader stelt de Stichting van de Arbeid een premieneutraliteitsregel en een aanpassingsmechanisme voor het opvangen van financiële schokken voor. De pensioenopbouw en indexatie zijn variabel en bewegen mee met deze schommelingen. Dit betekent dat pensioenopbouw en indexatie in slechte jaren lager en in goede jaren hoger zijn.

## Uitgangspunt van het nieuwe pensioencontract is een stabiele premie

### Aanpassingsmechanisme levensverwachting

In het nieuwe pensioencontract is een aanpassingsmechanisme voor de ontwikkeling van de levensverwachting opgenomen. Deze aanpassing bestaat uit drie componenten:<sup>2</sup>

1. de pensioenrekenleeftijd blijft uniform afgestemd op de AOW-leeftijd en gaat per 1 januari 2014 omhoog naar 67 jaar.<sup>3</sup> Daarna wordt de pensioenrekenleeftijd eventueel om de vijf jaar verder verhoogd. Door deze verhoging wordt een kostenbesparing gerealiseerd, met name omdat over een kortere periode pensioen wordt uitgekeerd;
2. aanpassing aan gewijzigde overlevingstafels. Aanpassing van de overlevingstafels aan een toegenomen levensverwachting gaat gepaard met hogere kosten; bij een dalende levensverwachting gaan de kosten juist omlaag. Genoemde kosten worden gesaldeerd met de kostenbesparing van een hogere pensioenrekenleeftijd. Ervan uitgaande dat de meeste pensioenregelingen de meest recente overlevingstafels reeds hanteren, kan de volledige kos-

tenbesparing als gevolg van de verhoging van de pensioenrekenleeftijd met twee jaar in 2014 in dat jaar worden ingezet voor de verhoging van het opbouwpercentage of indexatie van de pensioenopbouw;

3. premieneutraliteitsregel: het kostensaldo van de aanpassing van de pensioenrekenleeftijd en de aanpassing aan gewijzigde overlevingstafels wordt per sector, dan wel per onderneming zodanig verwerkt dat sprake is van premieneutraliteit.<sup>4</sup> Bij een kostenverhoging vindt een korting plaats op het opbouwpercentage en/of indexatie van de pensioenopbouw. Bij een kostenverlaging is er een drietal mogelijkheden:
  - a. een verhoging van het opbouwpercentage;
  - b. een hogere indexatie;
  - c. toevoeging aan de egalisatiereserve.

In dit artikel gaan wij er zoals gezegd vanuit dat een kostenverlaging volledig wordt ingezet voor een opslag op het opbouwpercentage, dan wel voor indexatie.

## De egalisatiereserve is alleen bedoeld om schommelingen op de financiële markten op te vangen

### Aanpassingsmechanisme voor het opvangen van financiële schokken

Het nieuwe pensioencontract kent voorts een aanpassingsmechanisme voor het opvangen van financiële schokken. Dit mechanisme dient ertoe om bij een dekkingstekort of -overschot de pensioenopbouw aan te passen in een periode van maximaal tien jaar. In het Pensioenakkoord wordt aangeraden om in het nieuwe pensioencontract te werken met een egalisatiereserve. Met zo'n reserve worden goede rendementen gereserveerd voor tijden met lagere dan gemiddelde rendementen. De egalisatiereserve is slechts bedoeld om schommelingen op de financiële markten, maar niet de financiële gevolgen van langer leven op te vangen. Een egalisatiereserve is echter niet verplicht.

- 1 Stichting van de Arbeid, Uitwerkingsmemorandum Pensioenakkoord van 4 juni 2010, 9 juni 2011.
- 2 Stichting van de Arbeid, Uitwerkingsmemorandum Pensioenakkoord van 4 juni 2010, 9 juni 2011, p.10.
- 3 Kamerstukken I, 2011-2012, 33046 nr. A.
- 4 De Stichting van de Arbeid geeft in het Uitwerkingsmemorandum op p. 11, noot 15 aan dat het Witteveenkader de gevolgen van het toepassen van de premieneutraliteitsregel dient te respecteren.

### Conclusie nieuwe pensioencontract

In het nieuwe pensioencontract is de pensioenpremie dus stabiel en de pensioenopbouw variabel. De pensioenopbouw is afhankelijk van de levensverwachting, de beleggingsresultaten en de rekenrente. Het nieuwe pensioencontract is *for better and for worse*. Dit betekent dat bij een stijgende levensverwachting, tegenvallende beleggingsresultaten en een lage rekenrente de pensioenopbouw en de opgebouwde rechten naar beneden moeten worden bijgesteld. Bij een dalende levensverwachting, positieve beleggingsresultaten en een hoge rekenrente worden de pensioenopbouw en de opgebouwde rechten verhoogd. Het fiscale pensioenkader biedt hiervoor echter onvoldoende ruimte. Dit betekent dat het nieuwe pensioencontract zoals we dat zojuist hebben geschetst, in het huidige fiscale kader niet tot stand kan worden gebracht.

### ■ HET FISCALE PENSIOENKADER

In zijn brief van 10 juni 2011 geeft het kabinet aan bereid te zijn om te onderzoeken hoe een passend en eenduidig Witteveenkader kan worden gerealiseerd dat in lijn is met het uitwerkingsmemorandum van het Pensioenakkoord.<sup>5</sup> Wij begrijpen dat dit onderzoek momenteel wordt uitgevoerd en zijn benieuwd naar de uitkomsten hiervan. Hierna geven we aan waar het huidige fiscale pensioenkader naar onze mening onvoldoende ruimte biedt voor de inpassing van het nieuwe pensioencontract.

#### Opbouwpercentages

In art. 18a, eerste lid Wet LB 1964 zijn de fiscaal maximale opbouwpercentages voor een ouderdomspensioen opgenomen. Bij een middelloonregeling bijvoorbeeld, mag per dienstjaar niet meer dan 2,25% van het pensioengevend loon aan pensioen worden opgebouwd. Wanneer dan in enig jaar de pensioenrekenleeftijd of de rekenrente wordt verhoogd, wordt een kostenbesparing gerealiseerd die op grond van het uitgangspunt van premieneutraliteit kan worden toegevoegd aan de pensioenopbouw. De fiscale pensioenwetgeving staat dit echter slechts toe tot de hoogte van de maximale opbouwpercentages.

### Het Witteveenkader zou moeten toestaan dat het opbouwpercentage (tijdelijk) boven de huidige grenzen uitkomt

Voor onze eerder beschreven, fiscaal maximale pensioenregeling werkt dit als volgt uit. In 2014 wordt de pensioenrekenleeftijd verhoogd van leeftijd 65 naar leeftijd 67. Deze verhoging leidt, stel, tot een kostenverlaging van 14%. Doordat in genoemde regeling de meest recente overlevingstafels reeds worden gehanteerd, komt de volledige kostenverlaging

ten goede aan de pensioenopbouw; premieneutraliteit is immers het uitgangspunt van het Pensioenakkoord. De opbouw zou in dit voorbeeld dan ook moeten stijgen naar  $2,25 \times 1,14 = 2,57\%$ . Maar op basis van art. 18a Wet LB kan per dienstjaar nog steeds niet meer dan 2,25% worden opgebouwd. De kostenbesparing kan daardoor toch niet worden benut voor een verhoging van het opbouwpercentage.

Naar onze mening moet ook het Witteveenkader het nieuwe pensioencontract mogelijk maken, en wel door toe te staan dat het opbouwpercentage (tijdelijk) boven de huidige grenzen uitkomt. Er is overigens geen budgettaire reden om dit niet te doen; door de premieneutraliteit wordt er geen euro meer aan pensioenpremie afgetrokken. De omkeerregel wordt hiermee dus niet opgerekt, zodat er ook geen sprake is van belastingderving of een bovenmatig pensioen.<sup>6</sup> Een mogelijkheid om een eventueel maatschappelijk ongewenst hoog pensioen te voorkomen, is wellicht om ook voor DB-regelingen een eindtoets in te bouwen waarbij het pensioen niet meer mag zijn dan 2% van het laatstgenoten loon per dienstjaar; een bepaling die ook bij DC-regelingen wordt gebruikt.

#### Indexatie

Een tweede belangrijke fiscale grens is de fiscaal maximaal toegestane indexatie. Op basis van art. 18d, eerste lid, onderdeel a Wet LB mag een pensioen worden geïndexeerd met maximaal de loon- of prijsinflatie. Uit een lange reeks inflatiecijfers valt af te leiden dat een vaste indexatie niet hoger kan zijn dan 3%. Om die reden heeft de Belastingdienst besloten dat een vaste na-indexatie op maximaal 3% mag worden gesteld.<sup>7</sup> Een hoger percentage is in strijd met art. 18d, eerste lid, onderdeel a, Wet LB.

Deze wet- en regelgeving was begrijpelijk. Echter, met deze fiscaal maximale grenzen voor indexatie kan zowel de premieneutraliteitsregel als het aanpassingsmechanisme voor het opvangen van financiële schokken in sommige situaties niet worden toegepast.

#### Voorbeeld

In enig jaar is het rendement van het pensioenfonds 10%-punt hoger dan verwacht, terwijl de loon- en prijsinflatie 2,5% is. In het pensioencontract is afgesproken dat rendement direct en volledig in het pensioenresultaat wordt verwerkt; een indexatie van 10% dus. Dit is op grond van de huidige fiscale wet- en regelgeving niet toegestaan. Immers, fiscale ruimte voor niet-benutte indexatie uit het verleden is er niet.

Aanpassing van deze wet- en regelgeving is dus noodzakelijk om het nieuwe pensioencontract te kunnen implementeren. Ook dit hoeft niet tot belastingderving te leiden. Een negatief rendement kan immers ook direct en volledig door middel van negatieve indexatie in de opgebouwde rechten worden verwerkt.



## ■ FISCAAL KADER DC-REGELINGEN

Zoals gezegd heeft het nieuwe pensioencontract sterke overeenkomsten met de DC-regeling: het wordt in wezen een hybride contract waarin de pensioenopbouw variabel is en de risico's verschuiven van de werkgever en de pensioenuitvoerder richting de werknemer. De uitkomst van het pensioen is daarmee, net als bij DC-regelingen, onzeker. Het contract is daarmee niet zwart of wit, maar grijs. Nu is enerzijds het probleem dat het fiscale kader zwart of wit is en dat het nieuwe grijze contract daarmee fiscaal lastig wordt ondersteund. Anderzijds is het fiscale pensioenkader voor DC-regelingen veel beperkter dan voor DB-regelingen. Deze fiscale 'benadeling' van DC-regelingen staat een verdere flexibilisering en toekomstbestendigheid van ons pensioenstelsel in de weg. De wet- en regelgeving moet hier op ten minste een drietal punten worden aangepast. Het betreft de rekenrente, inflatie en overlevingskansen. Hierna lichten we dit toe.

### Voor DC-regelingen is het fiscale pensioenkader veel beperkter dan voor DB-regelingen

De fiscale wetgeving voor de DC-regeling is te vinden in art. 18a, derde lid Wet LB. Op basis daarvan moet het pensioen in een DC-regeling tijdsevenredig worden opgebouwd. De pensioenregeling moet gericht zijn op een pensioen dat na 35 jaar niet meer bedraagt dan 70% van het laatstgenoten pensioengevend loon. Voor het pensioenresultaat wordt dus aangesloten bij de opbouw van een eindlooppensioen. Tijdsevenredige opbouw van een ouderdomspensioen van ten hoogste 70% in 35 jaar houdt in dat de maximale opbouw per dienstjaar, behoudens beleggingsresultaten, gelijk moet lopen met die in een eindlooppensioen, oftewel 2%.<sup>8</sup> Voor de te storten premies in de DC-regeling worden daartoe de volgende uitgangspunten aangehouden:

- de beschikbare premie wordt actuair vastgesteld per leeftijdsklasse. Een op jonge leeftijd gestorte premie heeft namelijk meer tijd om beleggingsrendementen te genereren dan een op latere leeftijd gestorte premie;
- voor de loopbaanontwikkeling wordt uitgegaan van een loonstijging van 3% per jaar tot en met leeftijd 35, van 2% per jaar tot leeftijd 45, van 1% tot leeftijd 55 en van 0% gedurende de resterende jaren;
- bij de berekening wordt een rekenrente van ten minste 4% aangehouden en de te verwachten inflatie wordt op nihil gesteld.

Als handvat voor het vaststellen van de beschikbare premiestaffels is een tweetal staffelbesluiten in het leven geroepen, het brutostaffelbesluit van 23 oktober 2007 (CP2007/552M) en het nettostaffelbesluit van 21 december 2009 (CPP2009/1487M). Het bruto-

staffelbesluit geldt tot 1 januari 2015. Vanaf die datum moeten alle staffels zijn gebaseerd op een nettostaffel. In de nettostaffels zijn geen vaste kostenopslagen meer verwerkt; dit zorgt voor meer transparantie van de kosten in een pensioenregeling.<sup>9</sup> In de staffelbesluiten zijn collectief toepasbare staffels gegeven. Hiervan kan nog wel op individueel niveau worden afgeweken, mits binnen de grenzen van art. 18a, derde lid Wet LB wordt gebleven.

Uit genoemde besluiten blijkt dat beschikbarepremiestaffels mogen worden gebaseerd op de pensioenopbouw volgens het middelloonstelsel. Dat wil zeggen dat de jaarlijkse pensioenopbouw voor het ouderdomspensioen in een DC-regeling gericht mag zijn op ten hoogste 2,25% per dienstjaar. Uitgangspunt blijft wel een pensioen dat na 35 jaar opbouw maximaal 70% van het eindloon bedraagt. De gehanteerde overlevingstafel is GBM/GBV 2000-2005 met leeftijdscorrecties voor de werknemer van -5 en voor de partner -6. De rekenrente is 4%; in afzonderlijke gevallen is een rekenrente van 3% mogelijk.

#### Rekenrente en inflatie

In een DB-regeling wordt de premie gebaseerd op de geldende marktrente. Bij een lage rente stijgt de premie. Ook mag de premie een opslag voor indexatie en solvabiliteitsbuffers bevatten. Deze hogere premie is volledig aftrekbaar. Op basis van art. 18a, derde lid, onderdeel c Wet LB moet de rekenrente in een DC-regeling minimaal 4% zijn en mag niet worden betaald voor indexatie en solvabiliteitsbuffers. In de parlementaire behandeling is destijds het volgende opgemerkt: 'In aansluiting op hetgeen gebruikelijk is, wordt de inflatie op nihil gesteld tegenover een *lage* inschatting van de opbrengsten van *slechts* 4%. Het is *zeer waarschijnlijk* dat de beleggingen meer opbrengen dan 4%, zodat uit het meerdere dan de inflatie en een eventuele indexatie van de ingegane uitkeringen kunnen worden bekostigd. Wij zijn van mening dat op deze wijze, in vergelijking met een eindlooppensioen, *een vrij ruime mogelijkheid* tot pensioenopbouw is geboden.'<sup>10</sup>

De marktrente ligt de laatste jaren echter ver onder deze 4%. Een rekenrente van 4% in combinatie met het niet mogen betalen voor indexatie is daarom ach-

5 Brief van het ministerie van SZW aan de Tweede Kamer, 'Overleg van het kabinet met de Stichting van de Arbeid', 10 juni 2011, p. 5.

6 Die bovenmatigheid toetsen wij hierbij niet aan de traditionele betekenis van het woord, maar aan de gedachte dat nog steeds eenzelfde pensioenpremie wordt betaald als in de huidige situatie.

7 Handreiking Indexatie van Pensioenen, 18 april 2007, [www.belastingdienstpensioensite.nl](http://www.belastingdienstpensioensite.nl).

8 Zie art. 18a, eerste lid, Wet LB.

9 Art. 18a Wet LB is formeel recht, de staffelbesluiten zijn dat niet. In de staffelbesluiten worden verschillende soorten premieovereenkomsten aangewezen. De staffelbesluiten hebben dus een begunstigende werking en dienen ter uitleg van de wet.

10 Kamerstukken II, 1998-1999, 26020, nr. 6, p. 16 (cursering door BS en CS).

terhaald en onjuist. Het doet geen recht aan het hierna geciteerde uitgangspunt dat een beschikbarepremieregeling hetzelfde pensioenresultaat als een eindloonregeling moet kunnen bereiken: 'Het is dan ook de bedoeling dat met inachtneming van de grondslagen genoemd in art. 18a, derde lid, dusdanige premiepercentages worden berekend dat deze tot een einduitkomst op pensioeningangsdatum leiden van 70% eindloon.'<sup>11</sup>

De elementen 'rekenrente' en 'inflatie' in een DC-regeling betekenen een verondersteld rendement van ten minste 6,5% (4% rekenrente + 2% inflatie + 0,5% kosten). In de praktijk blijkt dat dergelijke rendementen zelden of nooit worden behaald en dat het pensioenresultaat in een DC-regeling sterk achterblijft bij dat in een DB-regeling. Zowel de wet als de door de staatssecretaris van Financiën gepubliceerde DC-stafels zijn, gelet op het beoogde resultaat, dan ook te beperkend vastgesteld.

Het nettostaffelbesluit lijkt een oplossing te bieden. Op basis van dat besluit is het onder zeer strenge voorwaarden namelijk toegestaan te rekenen met een rekenrente van 3%. Hierbij geldt echter wel als voorwaarde dat het pensioen inclusief de toegekende indexatie zowel per jaar als in totaal niet uitgaat boven een middellooppensioen. Bovendien laat deze oplossing ook uitvoeringstechnisch te wensen over. In de literatuur is daarom al voor aanpassing van het staffelbesluit gepleit door een eindloontoets uit te voeren in plaats van een middeltoets.<sup>12</sup>

## Een rekenrente van 4% in combinatie met het niet mogen betalen voor indexatie is achterhaald en onjuist

### Overlevingskansen

In een DB-regeling, zeker bij een pensioenfonds, wordt veelal gerekend met prognosetafels. Dit betekent dat bij de vaststelling van de pensioenpremie rekening wordt gehouden met de verwachte toekomstige stijging van de levensverwachting. Dit is nodig om de premie te laten aansluiten bij de uiteindelijke pensioenambitie. Immers, wanneer hier geen rekening mee wordt gehouden, worden te weinig premie-inkomsten gegenereerd om de toenemende pensioenverplichtingen – als gevolg van een langere uitkeeringperiode – te kunnen financieren.

Op basis van art. 18a, derde lid, onderdeel c Wet LB moet de pensioenopbouw bij een DC-regeling tijds-evenredig plaatsvinden. Dit betekent dat niet mag worden betaald voor zaken die zich pas in de toekomst voordoen. Bij een DC-regeling mag daarom niet worden gerekend met een prognosetafel, maar alleen met historische overlevingscijfers, zij het met leeftijdsterugstelling. In de staffelbesluiten wordt zo-

als gezegd gerekend met een sterftetafel GBM/GBV 2000-2005 met een leeftijdscorrectie van -5 voor de deelnemer en -6 voor zijn partner. De levensverwachting is sinds 2005 echter sterk naar boven bijgesteld. Het resultaat is dat op de pensioendatum de inleg tekortschiet. Het uitgangspunt van de DC-regeling is zoals gezegd echter om hetzelfde pensioenresultaat te bereiken als in een eindloonregeling. Dan moeten ook dezelfde overlevingstafels als bij een DB-regeling kunnen worden gehanteerd.

### ■ CONCLUSIE

Fiscaal kennen we drie soorten pensioenregelingen: de eindloonregeling, de middelloonregeling (beide DB) en de beschikbarepremieregeling (DC). Het fiscale pensioenkader kent voor deze drie pensioenregelingen afzonderlijke wet- en regelgeving. Het nieuwe pensioencontract, een combinatie van DB en DC, past in geen van deze hokjes en het fiscale pensioenkader is niet ingericht op deze, overigens maatschappelijk gewenste, ontwikkelingen. Wij realiseren ons uiteraard dat een DB-regeling nu eenmaal een andere toezegging is dan een DC-regeling en dat dit in beginsel een ander fiscaal kader vereist. Het is echter de bedoeling van de wetgever geweest om de opbouw in een DC-regeling fiscaal op dezelfde wijze te ondersteunen als die in een DB-regeling. Hiervan is echter geen sprake, en dat wordt nog minder bij de implementatie van het Pensioenakkoord. Er is dan ook een grondige herziening van het fiscale pensioenkader noodzakelijk.

Wat ons betreft keren we terug naar een fiscaal kader dat aansluit bij wat naar maatschappelijke opvattingen redelijk moet worden geacht en zoals dat tot 1999, het jaar waarin het Witteveenkader van kracht werd, gold. Dit kader zou dan voor alle soorten pensioenregelingen van toepassing moeten zijn. Geen apart kader voor DB en DC dus. Zeker in collectieve situaties kunnen partijen hiermee waarschijnlijk veel beter uit de voeten. De verschillende belangen van sociale partners en het uitgangspunt van premie-neutraliteit uit het Pensioenakkoord leiden naar onze verwachting tot een natuurlijk maximum.<sup>13</sup> De meest grondige herziening van ons pensioenstelsel sinds vele jaren vergt dan ook een even zo grondige herziening van het fiscale kader. Op naar Witteveen 2.0! ●

11 Kamerstukken I, 1998-1999, 26020, nr. 104b, p. 14-15.

12 Prof. mr. Herman Kapelle, Deelnemer BPR krijgt te optimistisch beeld, VVP, 24 januari 2012, p. 31.

13 Dit natuurlijk maximum is in de situatie van pensioen in eigen beheer van de dga minder aanwezig. Er zijn dan ook auteurs die pleiten voor afschaffing van dit pensioen in eigen beheer. Zie bijvoorbeeld Fiscale behandeling van oudedagsvoorzieningen: het kan beter, eerlijker, efficiënter en eenvoudiger, Geschriften van de Vereniging voor Belastingwetenschap No. 242, p. 73, alsmede prof. dr. Gerry Dietvorst, Pensioen in eigen beheer en oudedagsreserve niet meer van deze tijd?, Pensioen Magazine, mei 2009, p. 4.